

「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(第一回調査) 結果について

独立行政法人 国立女性教育会館

【お問い合わせ】

独立行政法人 国立女性教育会館 研究国際室
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728
電話 0493 (62) 6437
FAX 0493 (62) 9034
担当：島 直子 (shima@nwec.jp)

1. 調査概要

1-1. 調査目的

新規学卒者が直面する職場環境や人的資源投資は、その後のキャリア形成を左右する。なかでも、女性のキャリア意識を高め、活躍を促進するためには、出産・育児による制約を受ける前の 20 代に、成長と経験を先取りさせる必要があるとされる。

そこで独立行政法人国立女性教育会館では、初期キャリア期の男女の「キャリア意識の変化」と、「変化をもたらす要因」について明らかにするため、平成 27 年に民間企業の正規職についてた男女(大学・大学院卒)を 5 年間追跡するパネル調査を行い、その第一回目の結果を公表するものである。

1-2. 調査内容

現在の就業状況、今後の希望・見通し、就職活動と大学生活、ライフプランに関する意識調査

1-3. 調査要領

- ①調査対象：調査協力企業 17 社に、平成 27 年に入社した新規学卒者(大学・院卒) 2137 人(女性 836 人、男性 1301 人)。この 17 社は、正社員が 3000 人以上(10 社)、1000 人以上 2999 人以下(4 社)、800 人以上 999 人以下(3 社)の大企業で、金融業 1 社、建設業 1 社、コンサルタント業 1 社、サービス業 7 社、商社・卸業 1 社、通信・ソフト業 2 社、製造業 4 社(本社は、東京 15 社、埼玉 1 社、大阪 1 社)。
- ②調査方法：WEB アンケート調査
- ③回答数：1258 人(回答率 58.9%：女性 56.8%、男性 60.2%)
- ④回答者の属性：女性 475 人(37.8%)、男性 783 人(62.2%)
総合職(転勤あり・なし 含む) 女性 424 人、男性 751 人
- ⑤調査実施期間：平成 27 年 10 月 1 日～平成 27 年 10 月 20 日

2. 調査結果の公開

今回発表する「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(第一回調査)の報告書は、右記 URL よりダウンロードが可能である。<http://www.nwec.jp/jp/publish/>

3. 調査研究の実施体制

外部有識者及び国立女性教育会館研究国際室メンバーからなる「若年男女のキャリア形成に関する意識及び支援に関する調査研究」検討委員会を組織し、調査研究を実施した。

＜外部有識者＞（五十音順、敬称略）

安齋 徹（群馬県立女子大学准教授）

大槻 奈巳（聖心女子大学教授）

小川 尚子（日本経済団体連合会政治・社会本部上席主幹）

高見 具広（労働政策研究・研修機構研究員）

永井 暁子（日本女子大学准教授）

＜国立女性教育会館＞

中野 洋恵（国立女性教育会館研究国際室長）

島 直子（国立女性教育会館研究国際室研究員）

渡辺 美穂（国立女性教育会館研究国際室研究員）（肩書きは平成 28 年 3 月 31 日現在）

4. 主な調査結果（概要）

4-1. 現在の就業状況

- ・「1 か月あたり残業時間（残業が最も多かった月）」の平均は、女性 23.3 時間、男性 36.7 時間。男性の方が、「ほぼ毎日」残業する割合が高い（女性 27.6%、男性 37.2%）。
- ・「英語などの語学力」「業務を円滑に進めるためのタイム・マネジメント能力」は女性、「発表・報告のためのプレゼンテーション能力」「企画・アイデアなどの創造力」「論理的な思考力」「チームやグループを牽引するリーダーシップ」は男性の方が、身につけていると自認。
- ・「仕事満足度」「仕事以外の趣味や友人関係などの満足度」は、男女ほぼ同様。

4-2. 今後の希望・見通し

- ・「仕事の専門能力を高めたい」「責任のある仕事をしたい」「高い収入を得たい」「社会的に成功したい」について「そう思う」割合は、男性の方が高い。
- ・管理職を「目指したくない」は女性 37.9%、男性 5.9%。理由（複数回答）として、女性は「仕事と家庭の両立が困難になるから」が最も多い（66.7%）。また男性に比べて、「自分には能力がないから」が多い。男性は、「仕事の量が増えるから」が女性より特に多い（女性 17.2%、男性 34.8%）。

4-3. 就職活動と大学生活

- ・就職活動時に、会社を選ぶ基準として「女性の能力を活かす方針や社風・雰囲気があること」を「重視」した女性は、86.1%。「休日や休暇がとりやすいこと」「家庭と仕事を両立するための制度が充実していること」を「重視」した割合も、男性より特に多い。男性は、「高い収入が得られること」「昇進の可能性が高いこと」を「重視」した割合が女性より特に多い。
- ・女性の方が、「学生時代に熱心に取り組んだもの」が多い。
- ・女性の方が、学生時代の「海外経験あり」が多い（女性 89.3%、男性 72.9%）。

4-4. ライフプラン

- ・結婚したり子どもがうまれたりした場合、今の会社で「働き続けたくない」は女性 19.6%、男性 5.9%。理由（複数回答）として、女性は「家事・育児に時間をとりたいから」が最も多い（60.2%）。男性より特に多い項目は、「職場や仕事の状況から、働き続けるのは難しいだろうから」（女性 48.4%、男性 21.7%）、「体力面で両立は厳しいから」（女性 38.7%、男性 21.7%）。

5. 特に興味深い調査結果

5-1. ワークライフバランス

(1) 男女ともワークライフバランスを重視

【就学前の子どもがいるときは、男性でも 41.0%が「時間の融通がきくフルタイム」を希望】

- 女性は 83.4%、男性は 54.7%が、会社を選ぶ基準として「家庭と仕事を両立するための制度が充実していること」を「重視」（＝重視した＋どちらかという重視した）（図1）。
 ○女性は 96.0%、男性は 92.9%が「仕事だけでなく、仕事以外の時間」も「大切にしている」（＝あてはまる＋どちらかというあてはまる）（図2）。
 ○「理想の働き方」は、「未婚のとき」には女性 60.0%、男性 69.6%が「急な残業もあるフルタイム」。しかし「就学前の子どもがいるとき」には、女性は 46.7%が「短時間勤務」。男性も「急な残業もあるフルタイム」は 23.8%に下がり、「残業のないフルタイム」が 30.4%、「時間の融通がきくフルタイム」が 41.0%（図3）。

図1 会社を選ぶ基準：家庭と仕事の両立制度

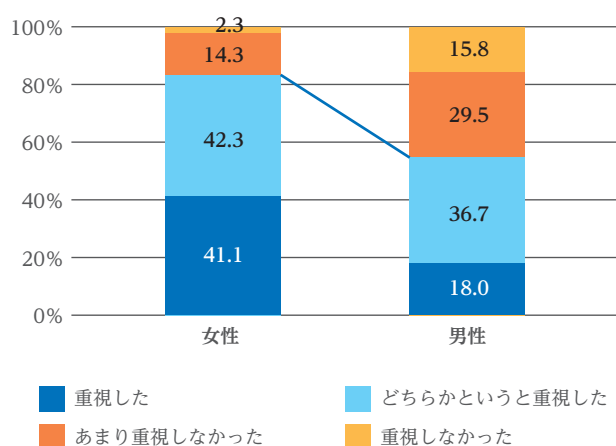


図2 仕事以外の時間も大切

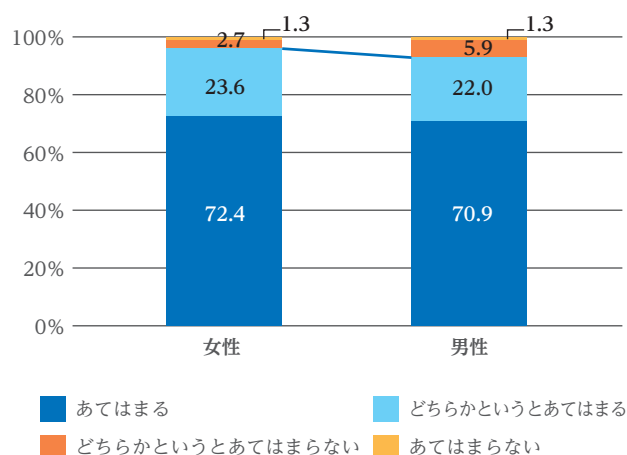
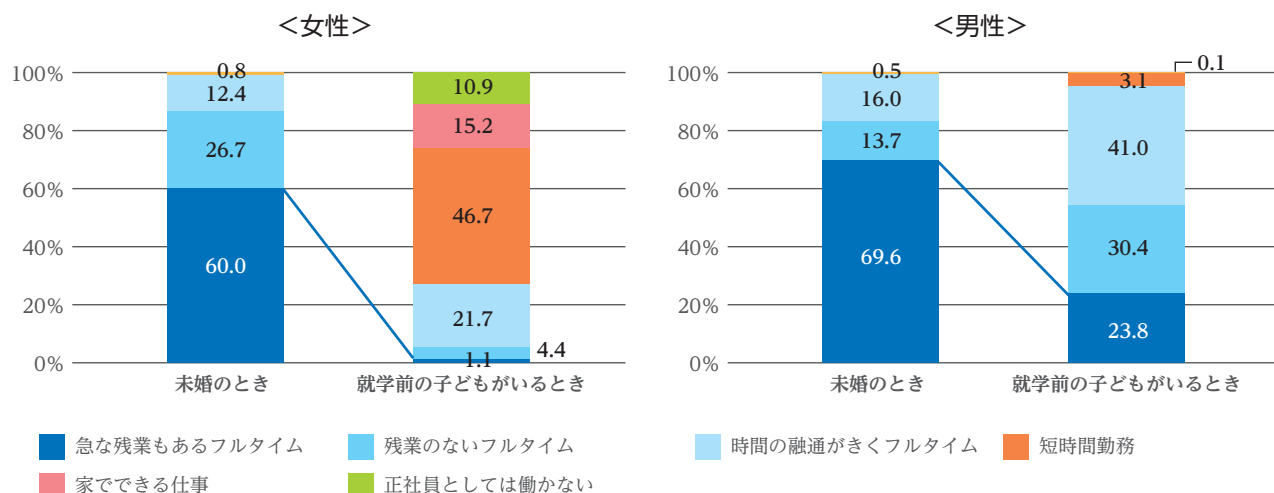


図3 理想の働き方（「未婚のとき」と「就学前の子どもがいるとき」の比較）



(2) ワークライフバランスの実態

- 女性は 29.2%、男性は 37.8%が、「業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気」が「ある」（＝あてはまる＋どちらかというにあてはまる）（図4）。
- 1 か月あたりの残業時間（平均）は、「最も多かった月」は女性 23.33 時間、男性 36.65 時間。「最も少なかった月」は女性 7.62 時間、男性 13.35 時間（図5）。

図4 業務が終わっても退社しにくい

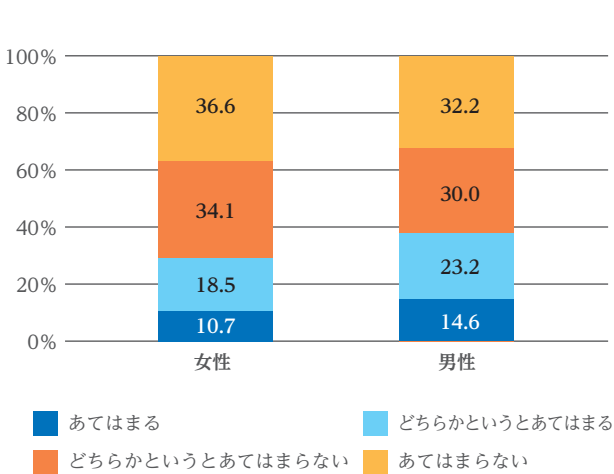
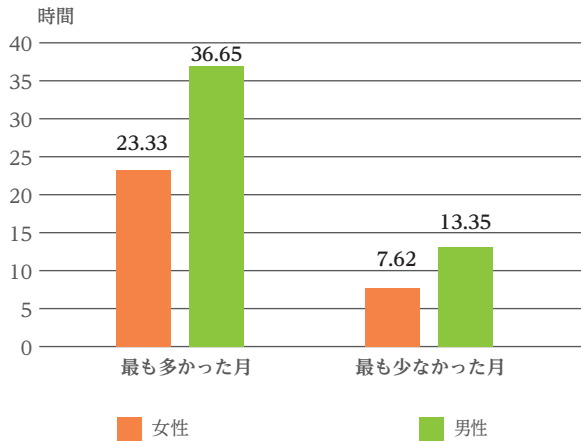


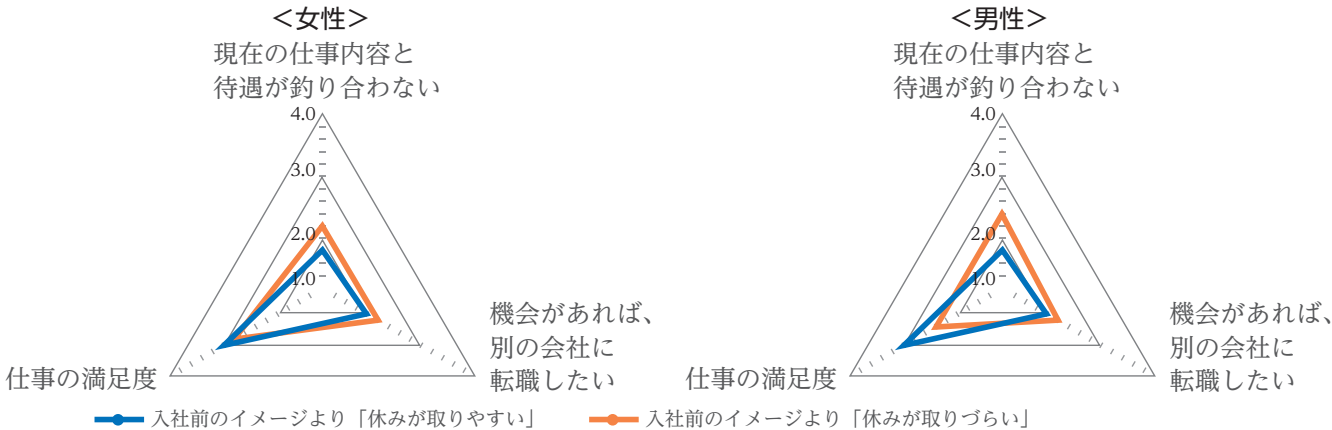
図5 1 か月あたりの残業時間（平均）



(3) ワークライフバランス重視なため、「入社前のイメージより休みづらい」と、男女ともに仕事への満足度が低い

- 入社前のイメージより休みが「取りづらい」グループは、「取りやすい」グループに比較して、男女ともに「現在の仕事内容と待遇が釣り合わない」「機会があれば、別の会社に転職したい」と思い、「仕事の満足度」も低い傾向（図6）。

図6 「休みの取りやすさのイメージ・ギャップ」と仕事への満足度の関係



- 「現在の仕事内容と待遇が釣り合わない」（1～4点評価、「釣り合わない」ほど高得点）
- 「機会があれば、別の会社に転職したい」（1～4点評価、「転職したい」ほど高得点）
- 「仕事」の満足度（1～4点評価、「満足」なほど高得点）

5－2. 「女性の活躍」に関する意識

(1) 女性の73.5%が、結婚・出産後も続けたい 女性の57.7%が、管理職を目指したい

○女性は73.5%、男性は87.6%が、「結婚したり子どもが生まれたりしても、今の会社」で「働き続けたい」(＝続けたい＋どちらかという続けたい)(図7)。

○女性は57.7%、男性は94.0%が、「管理職」を「目指したい」(＝目指したい＋どちらかという目指したい)(図8)。

図7 結婚・子どもの誕生後も、今の会社で働き続けたいか

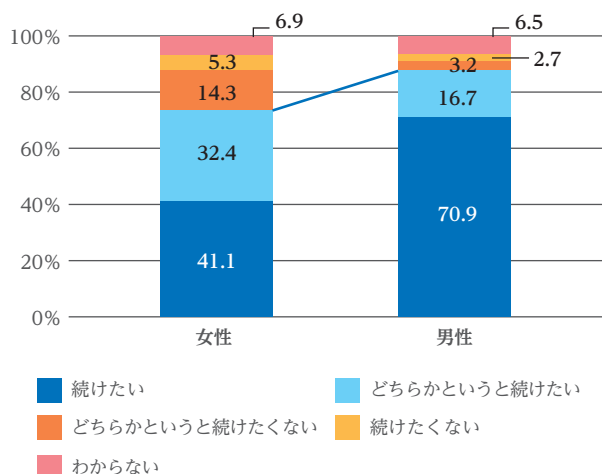
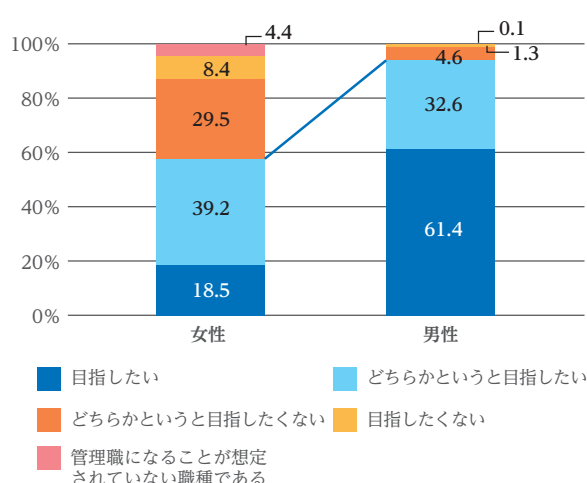


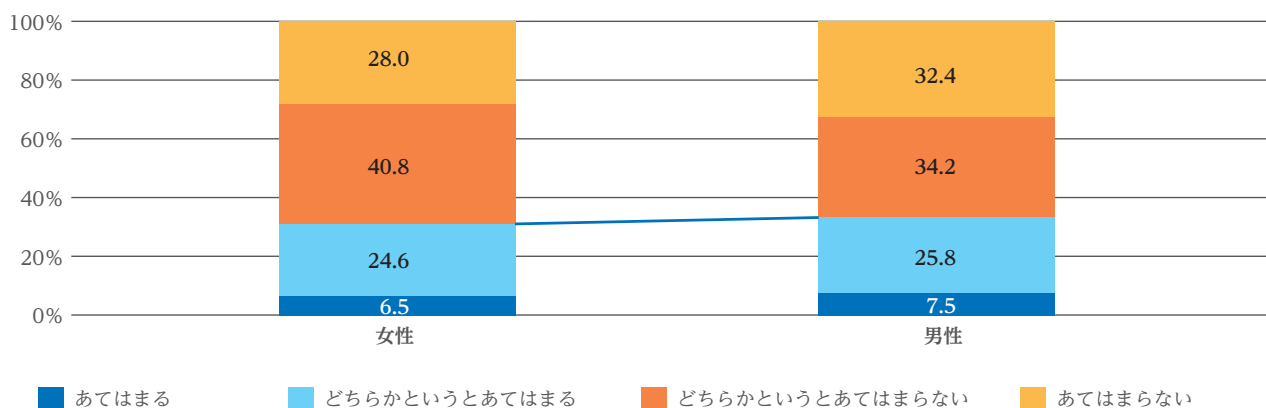
図8 管理職を目指したいか



(2) 男女とも3割が、「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」職場にいる

○女性は31.1%、男性は33.3%が、現在の仕事では「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事」を「任される」(＝「あてはまる＋どちらかというあてはまる」)(図9)。

図9 男性の方が、昇進・昇格に結びつく



(3) 「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」職場では、女性のみならず男性も、仕事や職場環境に対する満足度が低い
【女性は上司に育ててもらえず、男性は長時間残業】

- 現在の仕事では「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事」を「任される」グループの方が
- 1) 女性のみならず男性も、「現在の仕事内容と待遇が釣り合わない」「機会があれば、別の会社に転職したい」「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安」な傾向にあり、「仕事の満足度」も低い傾向（図10）。
 - 2) 男女ともに、「業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気」があり、「職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実」していない傾向。
また女性の場合、「上司は、あなたの育成に熱心」と考えない傾向（図11）。
 - 3) 男性の場合、残業時間が大幅に増加（図12）。

図10 「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」と仕事への満足度との関係

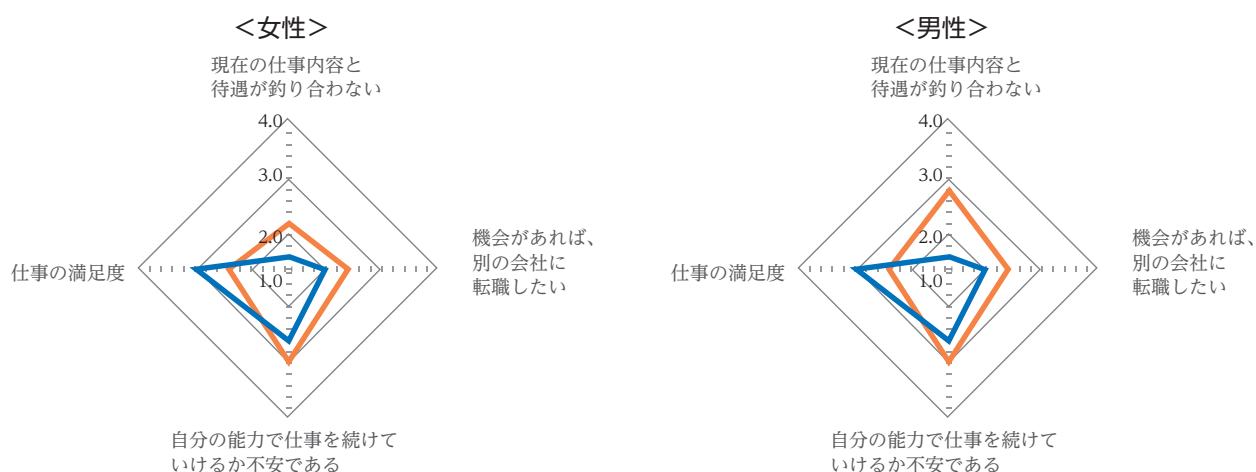
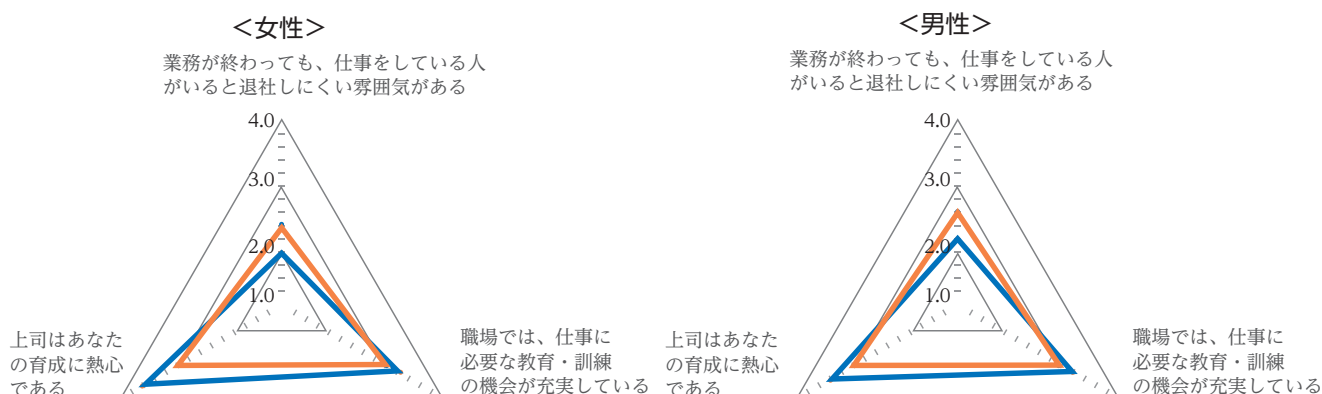


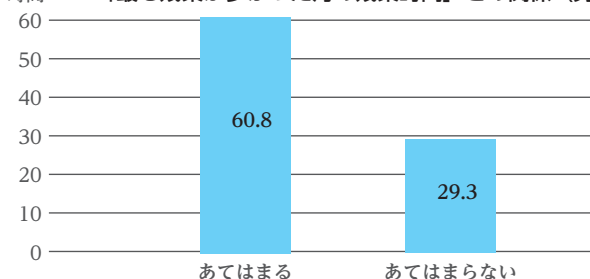
図11 「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」と職場環境との関係



- 男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される：あてはまらない
- 男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される：あてはまる

○「現在の仕事内容と待遇が釣り合わない」「機会があれば、別の会社に転職したい」「自分の能力で今の仕事を続けていけるか不安である」「業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある」「職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している」「上司はあなたの育成に熱心である」：1～4点評価、「あてはまる」もしくは「そう思う」ほど高得点
○「仕事」の満足度：1～4点評価、「満足」なほど高得点

図12 「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」と「最も残業が多かった月の残業時間」との関係（男性）

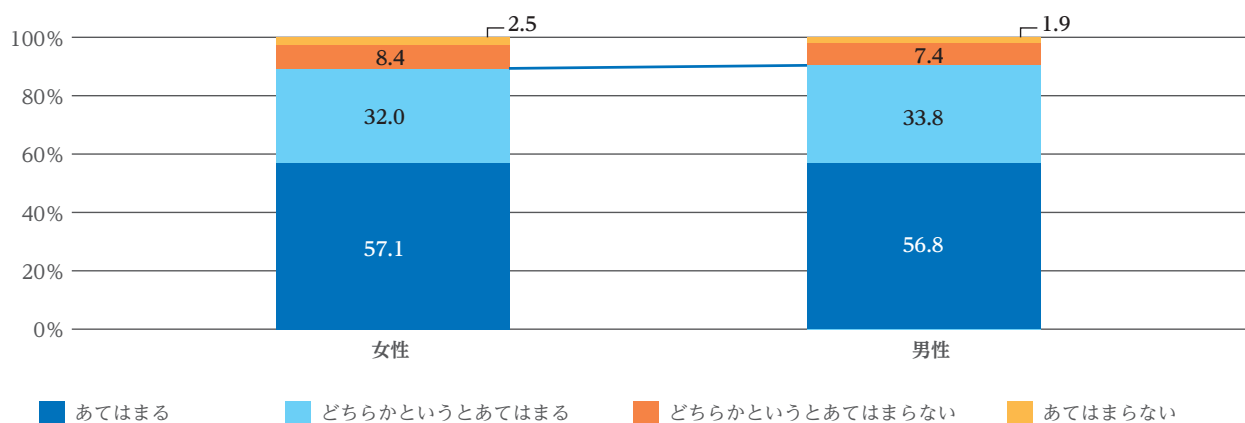


5-3. 目標とするような先輩や上司

(1) 男女とも9割は「目標とするような先輩や上司」がいる

○女性は89.1%、男性は90.6%が、「自分が目標とするような先輩や上司」が「いる」(=あてはまる+どちらかというにあてはまる)(図13)。

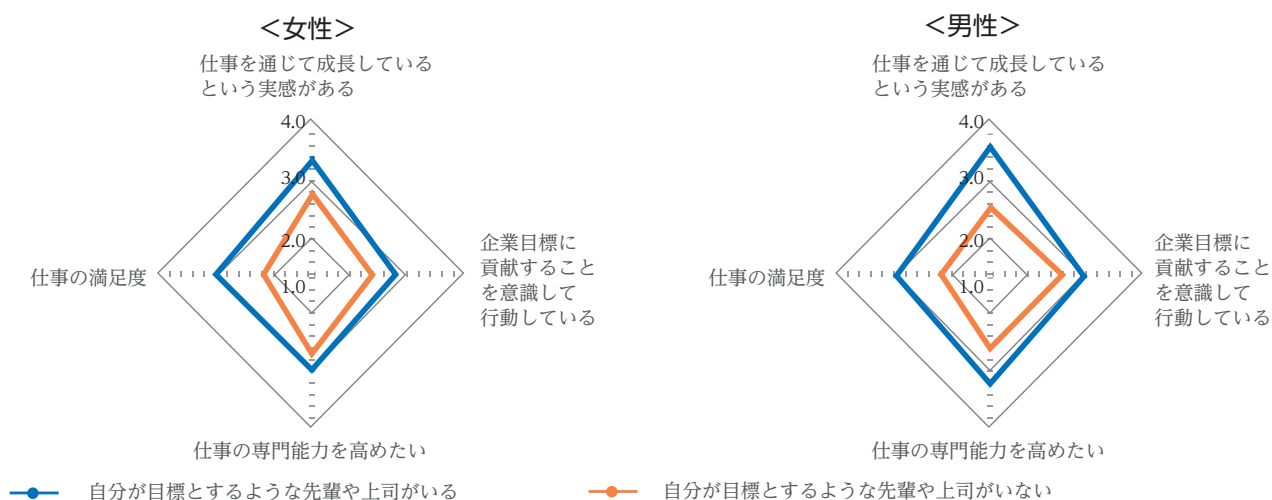
図13 目標とする先輩や上司がいる



(2) 「目標とするような先輩や上司」がいると、仕事への満足度が高い

○現在の職場では「自分が目標とするような先輩や上司」が「いる」グループは、「いない」グループに比較して、男女ともに「仕事を通じて成長しているという実感がある」「企業目標に貢献することを意識して行動している」「仕事の専門能力を高めたい」傾向にあり、「仕事の満足度」も高い傾向(図14)。

図14 「目標とする先輩や上司」の有無と仕事への満足度



○「仕事を通じて成長しているという実感がある」「企業目標に貢献することを意識して行動している」「仕事の専門能力を高めたい」：1～4点評価、「あてはまる」もしくは「そう思う」ほど高得点

○仕事の満足度：1～4点評価、「満足」なほど高得点

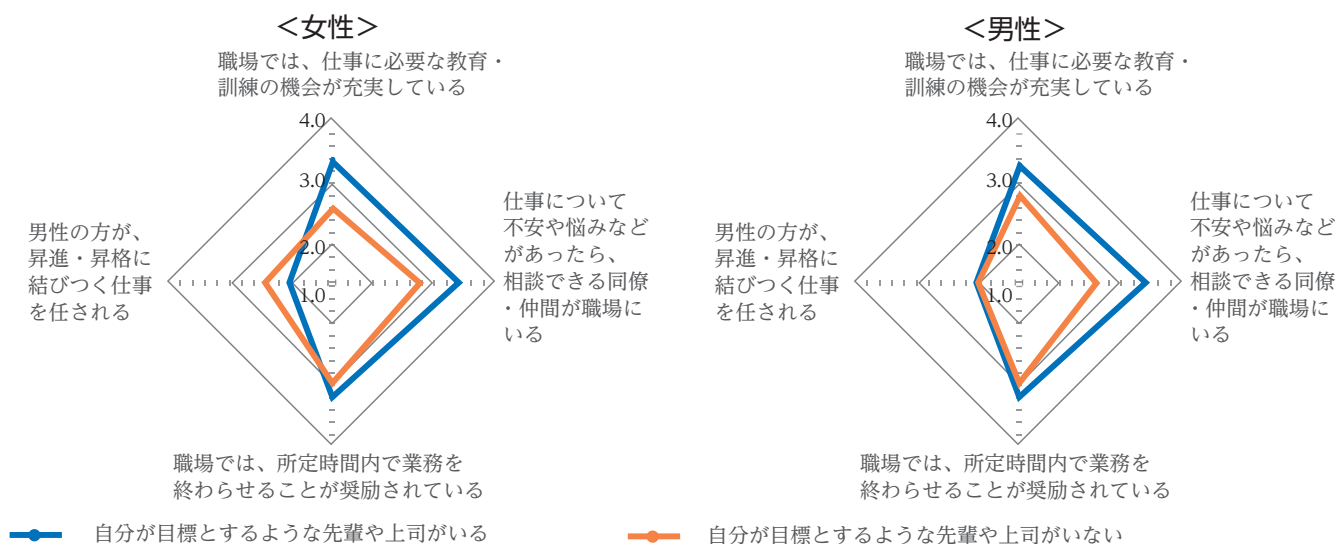
(3) 充実した職場環境が、目標にできる上司・先輩を生み出す

【女性にとっての目標とするような先輩や上司は、女性が活躍できる職場でこそ生まれる】

○「自分が目標とするような先輩や上司」が「いる」グループは、「いない」グループに比較して

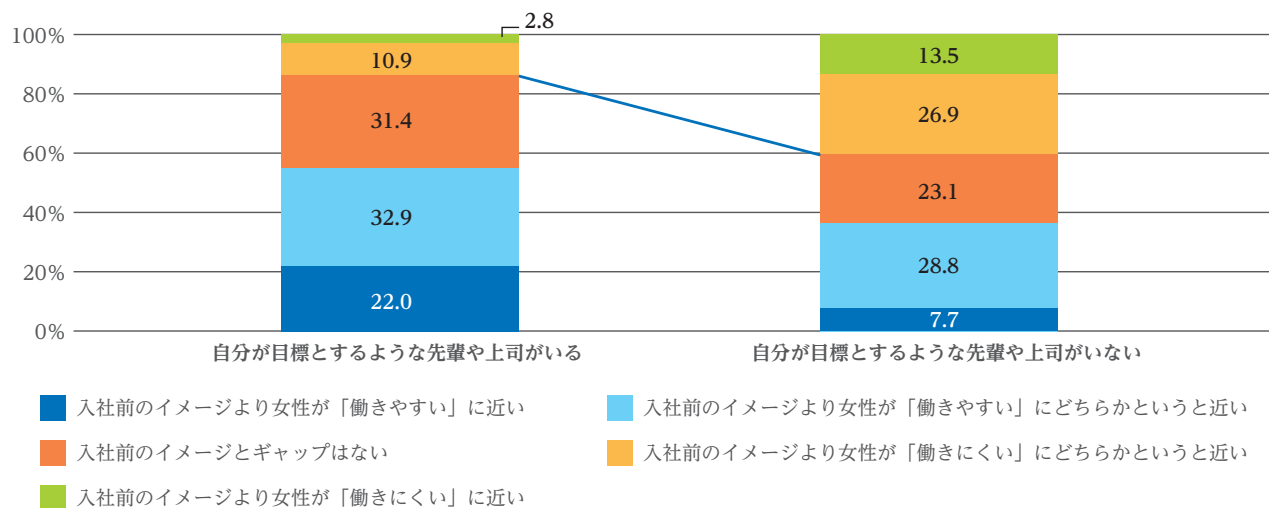
- 1) 男女ともに、「職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している」「仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる」「職場では、所定時間内で業務を終わらせることが奨励されている」傾向（図15）。
- 2) 特に女性については、「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」と考えておらず（図15）、「入社前のイメージより、女性が働きやすい」傾向（図16）。

図15 「目標とする先輩や上司」の有無と「職場環境」



○「職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している」「仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる」「職場では、所定時間内で業務を終わらせることが奨励されている」「男性の方が、昇進・昇格に結びつく仕事を任される」
：1～4点評価、「あてはまる」もしくは「そう思う」ほど高得点

図16 「目標とするような先輩や上司」の有無と「女性の働きやすさのイメージ・ギャップ」(女性)



★ 詳細については、<http://www.nwec.jp/jp/publish/> をご覧ください。